

ZATRUDNIENIE

Standardy w walce z mobbingiem

Pilotażowy projekt Zatrudnienie Fair Play sprawdził się już w wybranych firmach. Pozwala na zapobieganie wszelkiej dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy

Opracowane przez Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym 15 standardów działania ma wskazać przedsiębiorcom pozytywne wzorce postępowania w stosunkach z pracownikami. To wynik wspólnotowej inicjatywy Equal, która promuje zasady uczciwego zatrudniania, ograniczania dyskryminacji w zatrudnianiu pracowników oraz stwarzania im godziwych relacji i warunków pracy.

Zdaniem ekspertów, by te zasady mogły w pełni funkcjonować, niezbędne są jednak zmiany dotychczas obowiązujących przepisów.

- Najbardziej zależy nam na modyfikacji ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji - mówi Piotr Jaworski, ekspert Krajowej Izby Gospodarczej, który zajmuje się tym projektem. - Rady pracowników, które należy tworzyć na jej podstawie w firmach zatrudniających powyżej 50 osób, są idealne do wcielenia w życie tych standardów. Obecne brzmienie tych przepisów powoduje jednak, że rady są zdominowane przez działaczy związkowych. **Będziemy zabiegali o to, by zapewnić tworzenie rad pracowniczych reprezentujących całą załogę, a nie tylko organizacje związkowe.**

Ma to tym większe znaczenie, że jednym z elementów, jakie powinno zapewnić nowoczesnie działające przedsiębiorstwo, jest konsultacja z pracownikami strategii rozwoju firmy. Dotyczy to nie tylko rozwoju biznesowego, ale także

polityki zatrudnienia, oczekiwań od zespołu, a także zapewnienia przejrzystości kryteriów naboru, motywowania i wynagradzania pracowników.

Standardy przewidują wprowadzenie systemu oceny oraz premiovania i motywowania pracowników. Dzięki temu nie tylko finanse, ale także dostęp do szkoleń i zapewnienie zatrudnionym możliwości rozwoju będą decydowały o atrakcyjności zatrudnienia u danego przedsiębiorcy.

- **Chcemy stworzyć takie warunki pracy, aby wysokość wynagrodzenia nie była jedynym czynnikiem, który trzyma pracownika w firmie** - mówi Monika Mazur, prawnik w kancelarii podatkowej Auxilium, jednej z firm, w których przeprowadzono pilotażowy proces wcielenia w życie tych standardów. - Standardy stanowią tylko ogólne wskazówki. Każda z firm, która zdecyduje się na ich przyjęcie, musi sama opracować wszelkie formularze i procedury postępowania.

Jej zdaniem wprowadzenie nowych zasad postępowania z jednej strony tworzy dobrą atmosferę pracy w firmie. Z drugiej zaś ogranicza do minimum sytuacje, w których niezadowoleni pracownicy występują przeciwko firmie z pozwami o mobbing lub skarżą się na nierówne traktowanie. - Jesteśmy firmą usługową, w której bardzo ważny jest kontakt pracownika z klientem - mówi Monika Mazur. - Nie możemy sobie pozwolić na rotację pracowników. Tylko ci, którzy znają potrzeby i sytuację biznesową naszych klientów, potrafią dobrze im doradzić.

- W najbliższym czasie chcemy zainteresować nimi samorządy branżowe oraz organizacje zrzeszające pracodawców - mówi Piotr Jaworski z KIG.

-Mateusz Rzemek